



АСОЦИАЦИЯ НА ИНДУСТРИАЛНИЯ КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ

Отговорният бизнес - за бизнес по правилата.

Ихх. № 194/24.08.2026 г.

ДО
КОНСТИТУЦИОННИЯ СЪД
НА РЕПУБЛИКА БЪЛГАРИЯ

По конституционно дело № 15/2026 г. във
връзка с присъединеното конституционно
дело № 18/2026 г.

СТАНОВИЩЕ

от Асоциацията на индустриалния капитал в България
относно искането на Омбудсмана на Република България за установяване на
противоконституционност на § 11, т. 1-4 и § 46 от Преходните и заключителните разпоредби на
Закона за държавния бюджет на Република България за 2026 г.

УВАЖАЕМИ КОНСТИТУЦИОННИ СЪДИИ,

С писмо на Конституционния съд от 6 август 2026 г. Асоциацията на индустриалния капитал в България е поканена да представи становище по искането на омбудсмана на Република България за установяване на противоконституционност на § 11, т. 1-4 и § 46 от Преходните и заключителните разпоредби на Закона за държавния бюджет на Република България за 2026 г. С определение от същата дата Конституционният съд е допуснал искането за разглеждане по същество и е присъединил к.д. № 18/2026 г. към к.д. № 15/2026 г. за общо разглеждане.

След запознаване с искането, с изложените в него основания и с относимата конституционна, международна и европейска правна уредба, както и като отчита последователно застъпваните от ЛИКБ позиции по въпросите на трудовия стаж, минималната работна заплата и социалния диалог, Асоциацията счита, че искането за обявяване на § 11, т. 1-4 и § 46 от ПЗР на ЗДБРБ за 2026 г. за противоконституционни е допустимо, но неоснователно.

В основата на искането според нас стои принципно смесване на различни правни категории: конституционно гарантираното право, от една страна, и конкретния законодателен механизъм, чрез който в определен исторически момент държавата е избрала да организира неговото осъществяване, от друга.

Конституцията защитава труда, правото на минимално трудово възнаграждение, правото на заплащане, съответстващо на извършената работа, както и правото на почивка и отпуск. Тя обаче не определя математически алгоритъм за изчисляване на трудовия стаж, конкретна статистическа величина, формула за определяне на минималната работна заплата или неизменността на веднъж избран нормативен модел.

Обратното разбиране би означавало действащото към определен момент обикновено законодателство постепенно да придобива качеството на свособразен вторичен конституционен стандарт и би ограничило законодателя в самата му конституционна функция да адаптира правната уредба към изменящите се икономически, социални и трудови отношения.

Именно през това разграничение според АИКБ следва да бъде извършена конституционната преценка на оспорените разпоредби.

Член 1, ал. 1 от Конституцията определя България като република с парламентарно управление. Това конституционно положение не е само формално определение на държавното устройство, а то установява принципно отношение между политическото представителство, законодателната власт и изпълнителната власт и поставя парламента в центъра на демократичното формиране на държавната политика. Конституционният съд също последователно изхожда от разбирането, че парламентът като общонационално представително учреждение не само приема закони, но чрез законодателната си дейност определя основни насоки на общественото развитие, докато Министерският съвет ръководи и осъществява вътрешната и външната политика в съответствие с Конституцията и законите.

Оттук следва принципно важен извод за настоящото производство. В области като пазара на труда, политиката по доходите, заетостта, образованието, социалното осигуряване и икономическата политика съществуват множество възможни регулаторни решения. Изборът между тях поначало принадлежи на политически отговорното парламентарно мнозинство и на правителството, което се ползва с неговото доверие. Този избор несъмнено е ограничен от Конституцията, но не е заменен от нея.

Конституционният контрол следователно не е контрол за политическа, икономическа или социална целесъобразност. Конституционният съд не е призван да избере вместо законодателя кой от няколко възможни модела на трудова или доходна политика е оптимален. Неговата задача е да установи дали избраният от законодателя модел преминава границата, поставена от Основния закон.

Затова същественият въпрос в настоящото производство не е дали старият или новият модел за изчисляване на трудовия стаж е по-подходящ, нито дали автоматичната формула по чл. 244, ал. 2 КТ е икономически по-ефективна от механизъм, който предстои да бъде разработен. Въпросът е дали Народното събрание разполага с конституционна компетентност да промени съответната уредба, без с това да отнеме или обезсмисли същността на гарантирано от Конституцията право.

Според АИКБ такава компетентност несъмнено съществува.

Член 16 от Конституцията постановява, че трудът се гарантира и защитава от закона. Член 48 признава правото на труд и изрично прогласява правото на минимално трудово възнаграждение, на заплащане, съответстващо на извършената работа, както и на почивка и отпуск. Но именно Конституцията предоставя на закона да уреди условията и реда за осъществяване на тези права. Това нормативно препращане към законодателя не може да бъде обезсилено чрез тълкуване, при което всяка веднъж установена законова техника започва да се третира като част от конституционно защитено право. Не е конституционно защитена неизменността на конкретния способ, избран в определен момент за неговото осъществяване.

Така правото на минимално трудово възнаграждение е конституционно право, но формулата по чл. 244, ал. 2 КТ не е. По същия начин трудът и свързаните с него основни права са обект на конституционна закрила, но конкретната счетоводна единица и алгоритъмът, чрез които законодателят изчислява трудовия стаж, не са част от Конституцията.

Тъкмо това разграничение е решаващо и за двете оспорени разпоредби.

Конституционният принцип на равенството не предполага механично еднакво третиране на обективно различни фактически положения. Практиката на Конституционния съд последователно възприема равенството пред закона като относителна, а не абсолютна равнопоставеност. Изискването е еднаквите случаи да бъдат третирани еднакво, а различните – различно, когато между тях съществуват обективно релевантни различия. Това означава, че законодателят не само може да диференцира правната уредба при различни фактически положения, но в определени случаи именно липсата на такава диференциация поражда материална неравнопоставеност. Този принцип има непосредствено значение за сравнението между труда при пълно и непълно работно време.

I. По § 11, т. 1–4 от ПЗР на ЗДБРБ за 2026 г.

Искането на омбудсмана изхожда от разбирането, че пропорционалното изчисляване на трудовия стаж поставя работещите на непълно работно време в по-неблагоприятно положение.

Според АИКБ този анализ е едностранен, защото разглежда единствено положението на работещия на непълно работно време, без да го съпоставя с положението на работещия на пълно работно време.

При досегашната уредба един ден трудов стаж се признава и когато работникът е положил най-малко половината от законоустановеното работно време. Практически това означава, че при нормален осемчасов работен ден работник, положил осем часа труд, и работник, положил четири часа труд, могат да придобият една и съща единица трудов стаж за съответния календарен ден, т.е. при два пъти различен по продължителност труд законът признава една и съща продължителност на юридическия факт „трудова стаж“.

По този начин досегашната уредба третира еднакво фактически положения, които от гледна точка на количеството положен труд очевидно не са еднакви. Работещият осем часа предоставя работната си сила в двойно по-голям времеви обем, но по отношение на натрупването на трудов стаж законът не отчита тази разлика.

Следователно досегашният модел не е неутрален от гледна точка на равенството. Той създава нормативна асиметрия и по същество предоставя по-благоприятно третиране на непълната трудова престация по отношение на натрупване на трудов стаж.

Именно тук се проявява принципът, развит в практиката на Конституционния съд, че механичното еднакво третиране на обективно различни случаи само по себе си може да доведе до неравнопоставен резултат.

Следователно § 11 следва да бъде разглеждан не като норма, която създава дискриминационно положение, а като законодателен опит да бъде възстановена пропорционалността между количеството действително положен труд и количеството признат трудов стаж.

Новият режим възприема обективен критерий – фактически положеното работно време. Този критерий е предварително определен, измерим и пряко свързан с трудовата престация. Той не почива на пол, възраст, семейно положение, здравословно състояние, социален статус или друг личен признак, а единствено на количеството положен труд.

По този начин законодателят изхожда от разбирането, че равен обем положен труд може да бъде свързан с равен обем признат трудов стаж. При това работещият на непълно работно време не губи възможността да придобива трудов стаж, не се поставя извън закрилата на трудовото законодателство и не губи вече придобити права. Променя се единствено начинът, по който

занапред се натрупва стажът, така че неговата продължителност да отразява по-пряко продължителността на действително предоставената трудова престация.

Подобно решение не противоречи на самата логика на чл. 48, ал. 5 от Конституцията, който поставя в центъра на трудовата закрила и връзката между положения труд и правните последици, произтичащи от него. Конституционният съд също е подчертавал принципното значение на съответствието между извършената работа и дължимото възнаграждение. Макар трудовият стаж и трудовото възнаграждение да са различни институти, конституционната идея, че обемът на реално положения труд представлява легитимен критерий за диференциация, е несъмнена.

Затова промяната не следва да бъде характеризирана като „наказание“ за работата на непълно работно време. Тя представлява нормативно възстановяване на пропорционалността.

Същият извод се подкрепя и от правото на Европейския съюз.

Рамковото споразумение за работа при непълно работно време, приложено към Директива 97/81/ЕО, от една страна забранява необоснованото по-неблагоприятно третиране на работещите на непълно работно време, но от друга изрично допуска прилагането на принципа *pro rata temporis*, когато това е подходящо.

Това нормативно съчетание е показателно. Европейският правен ред не противопоставя равнопоставеността на пропорционалността. Напротив, в определени отношения именно пропорционалното третиране е способът, чрез който се постига материално равенство между различни по обем трудови престации.

Оттук следва, че самото пропорционално изчисляване на трудовия стаж не може да бъде квалифицирано като противоконституционно само защото резултатът е различен при различна продължителност на работното време.

При оценката на § 11 не следва да бъде пренебрегван и неговият ефект върху недекларираната заетост.

Позната практика на пазара на труда е формалното сключване на договор за непълно работно време при фактическо полагане на труд в по-голяма продължителност. В тези случаи документално декларираното трудово правоотношение не съответства на действителната трудова престация, което води до недеклариране на част от труда и до свързани с това нарушения на трудовото, осигурителното и данъчното законодателство.

Досегашният режим на трудовия стаж не създава съществен личен стимул за работника да настоява формално декларираната продължителност на труда да съответства на действителната, доколкото и при договор за половината от нормалното работно време той може да натрупва същия трудов стаж.

Новата уредба променя именно тази система от стимули. Когато признатият трудов стаж е свързан с действително декларираната продължителност на труда, работникът придобива собствен правен интерес договорът му да отразява реалното работно време. Ако фактически работи при пълна продължителност, но е деклариран на непълна, разминаването вече има непосредствено значение и за неговата собствена правна сфера.

Така законът не се ограничава до санкциониране на вече установени нарушения, а отстранява един от стимулите за участие в модел на недеклариран труд. Това представлява легитимен превантивен подход на законодателя в рамките на политиката за изсветляване на пазара на труда.

Ограничаването на недекларираната заетост има значение и за работодателите, които спазват закона. Предприятието, което коректно декларира реалното работно време, начислява дължимите възнаграждения и изпълнява публичноправните си задължения, не следва да бъде

поставяно в по-неблагоприятна конкурентна позиция спрямо предприятие, което формира ценово предимство чрез недеклариран труд.

Член 19, ал. 2 от Конституцията изисква законът да създава и гарантира еднакви правни условия за стопанска дейност, а Конституционният съд свързва този принцип със свободната стопанска инициатива и с предотвратяването на нелоялната конкуренция.

Следователно § 11 изпълнява едновременно социална и икономическа функция: възстановява пропорционалност в трудовите отношения и ограничава регулаторен стимул за практики, които увреждат както работниците и публичните системи, така и коректните работодатели.

В крайна сметка спорът по § 11 е спор между два нормативни модела. Единият свързва трудовия стаж преимуществено с календарното съществуване на трудовото правоотношение, а другият го свързва в по-голяма степен с количеството действително положен труд.

Нито чл. 16, нито чл. 48, нито друга конституционна разпоредба задължава законодателя да избере първия модел.

Политическото мнозинство е възприело втория модел. Този избор е мотивиран с принципа на пропорционалност, с материалното равенство между различни по обем трудови престации, с необходимостта от ограничаване на стимулите за недеклариран труд и с интереса от равнопоставена конкурентна среда.

Конституционният съд може и следва да провери дали избраният способ засяга някое конституционно право, но не следва да замества преценката на парламента относно това кой от два конституционно допустими модела за отчитане на трудовия стаж е по-подходящ за съвременния пазар на труда.

По изложените съображения АИКБ счита, че § 11, т. 1–4 се намира в рамките на конституционно допустимата законодателна преценка и не противоречи на посочените в искането конституционни принципи.

II. По § 46 от ПЗР на ЗДБРБ за 2026 г.

По отношение на § 46 позицията на АИКБ е категорична. Конституционни основания за обявяване на разпоредбата за противоконституционна не са налице.

Централният въпрос може да бъде формулиран ясно: **гарантира ли чл. 48, ал. 5 от Конституцията правото на минимално трудово възнаграждение или гарантира конкретната математическа формула, установена в чл. 244, ал. 2 КТ?**

Член 48, ал. 5 от Конституцията прогласява правото на минимално трудово възнаграждение. Той не установява негов конкретен размер, не определя съотношение спрямо средна работна заплата, не съдържа математическа формула и не установява задължение за ежегодно автоматично увеличение.

Следователно чл. 244, ал. 2 КТ представлява един от възможните законодателни способи за осъществяване на конституционното задължение, но не е част от съдържанието на самата Конституция.

Ако се приеме обратното, всеки веднъж създаден законов механизъм за осъществяване на социално право би придобил своеобразна конституционна неприкосновеност. Веднъж въведена формула за пенсии, обезщетения, социални плащания или трудови възнаграждения би могла да бъде променена единствено в посока, която възпроизвежда или увеличава резултата от предходната уредба.

Конституционният съд последователно защитава самото право на минимално възнаграждение и неговата реалност, но от тази защита не следва конституционализиране на конкретна методика за определянето му.

Ето защо според АИКБ конституционният контрол следва да защити правото, без да превръща конкретния действащ алгоритъм в конституционна норма.

Правният ефект на § 46 следва да бъде оценяван според това, което нормата действително прави, а не според квалификацията, която ѝ се придава.

Тя не премахва института на минималната работна заплата, не освобождава работодателите от задължението да спазват установения минимум и не отнема възнаграждение за вече положен труд. Минимална работна заплата продължава да съществува като задължителна правна величина, а временно се преустановява прилагането на конкретния механизъм за определяне на бъдещия ѝ размер.

Оттук произтича и отговорът на възраженията, основани на правната сигурност и придобитите права. Към момента на законодателната промяна конкретният размер на минималната работна заплата за следващата година не представлява вече възникнало субективно право на конкретен работник. Съществува законов механизъм, който би бил приложен, ако законът остане непроменен. Но очакването законодателството да запази досегашната си редакция не може да бъде приравнено на придобито право.

Правната сигурност защитава вече възникналите права и завършените правни последици. Тя не означава нормативна неподвижност.

Същото се отнася и до твърдяното обратно действие. Релевантният материален резултат от прилагането на чл. 244, ал. 2 през 2026 г. е определянето на бъдещ размер на МРЗ. Не се отнема вече дължимо възнаграждение, не се засягат изплатени суми и не се намалява вече възникнало вземане. Затова не може да се говори за същинско ретроактивно отнемане на придобито имуществено право.

Още по-малко от Конституцията може да бъде изведено самостоятелно право минималната работна заплата да се увеличава автоматично всяка календарна година. Конституционната гаранция е за наличие на минимално трудово възнаграждение, не за ежегоден процент на неговия номинален ръст.

Последователна е позицията на АИКБ относно механизъмът за определяне на размера на МРЗ. От 2024 година Асоциацията настоява за отмяна на формулата „основна МРЗ = 1/2 от brutната СРЗ“ и предлага реално договаряне на размер на МРЗ между социалните партньори.

АИКБ защитава тази позиция и по съдебен ред. През 2024 г. Асоциацията оспорва пред Върховния административен съд ПМС № 359/2024 г. за определяне на минималната работна заплата за 2025 г., като развива аргументи относно автоматизма на механизма, използването на един доминиращ статистически показател, икономическите последици и ограничената съдържателна роля на социалните партньори.

Следователно § 46 не дава повод АИКБ да промени позицията си. Напротив това е реформа, за която Асоциацията настоява категорично преди настоящото конституционно производство.

Конвенция № 131 на Международната организация на труда относно определянето на минималната работна заплата има особено значение за настоящия спор.

Тя не противопоставя социалната функция на минималното възнаграждение на икономическите условия за неговата устойчивост. Член 3 предвижда при определяне на равнището на минималните възнаграждения да се отчитат, доколкото е възможно и подходящо спрямо националните условия, както потребностите на работниците и техните семейства, общото равнище на възнагражденията и разходите за живот, така и икономическите фактори.

включително икономическото развитие, производителността и стремежа към поддържане на високо равнище на заетост. Член 4 поставя акцент върху механизма за определяне и коригиране на минималните заплати и върху консултациите с представителните организации на работодателите и работниците. Философията на Конвенцията е в търсенето на баланс между социалната адекватност и икономическата устойчивост при участие на социалните партньори.

Именно поради това АИКБ още в производството срещу ПМС № 359/2024 г. се позовава на Конвенция № 131 не с цел да постави под въпрос института на минималната работна заплата, а за да обоснове необходимостта от по-балансиран механизъм.

Преоценката на чл. 244, ал. 2 КТ следователно не представлява отстъпление от Конвенцията. Тя може да бъде именно средство за изграждане на модел, който по-пълно отчита социалните и икономическите елементи, залегнали в нея.

Също така правото на Европейския съюз не установява конституционно или надзаконово изискване за българската формула. Този извод е подкрепен от Решението на Големия състав на Съда на Европейския съюз от 11 ноември 2025 г. по дело C-19/23, *Kingdom of Denmark v European Parliament and Council*, ECLI:EU:C:2025:865.

Съдът частично отменя Директива (ЕС) 2022/2041, включително чл. 5, параграф 2 и съответните части от параграфи 1 и 3, приемайки, че тези разпоредби водят до пряка намеса на правото на Съюза при определянето на заплащането – материя, за която Договорът изключва съответната законодателна компетентност на ЕС.

За настоящия спор този извод има особено значение.

Ако самият законодател на Съюза не може да предписва по този начин съставните елементи, които пряко определят националното равнище на заплащане, още по-малко може от правото на ЕС да бъде извеждана теза, че конкретната българска формула по чл. 244, ал. 2 КТ е придобила някакъв надзаконов статут, който пренява нейното изменение от националния законодател.

Правото на ЕС не изисква основната минимална работна заплата в България да бъде равна на 50% от средната брутна работна заплата, напротив, Директива (ЕС) 2022/2041 поставя акцент върху насърчаването на колективното договаряне и ефективното участие на социалните партньори в процесите по определяне и актуализиране на работните заплати.

Паред с това следва да се прави ясно разграничение между **референтна стойност за оценка на адекватността** и **формула, която автоматично определя размера**. Използването като ориентир при преценката на адекватността на съотношения като 50% спрямо средната или 60% спрямо медианната заплата не означава нормативно изискване една от тези стойности да бъде превърната в ежегоден математически алгоритъм.

Тези две функции са различни. Референтната стойност отговаря на въпроса дали вече определеният размер е адекватен. Формулата отговаря на въпроса какъв да бъде самият размер. Смесването им не произтича от европейското право, а представлява национален законодателен избор.

А национален законодателен избор може да бъде преоценен от същия национален законодател.

Позицията на АИКБ относно действащата формула има и институционално измерение.

Социалният диалог не се изчерпва с формално провеждане на заседание, размяна на становища и констатация, че предварително заложеният математически алгоритъм води до определена стойност. Съдържателният социален диалог предполага възможност страните да влияят върху резултата чрез аргументи, компромис и съобразяване на различните социални и икономически фактори.

При автоматичен механизъм, при който след публикуването на статистическите данни конкретната стойност е практически предопределена, пространството за такъв диалог е съществено ограничено. Затова би било противоречиво именно с аргумент за защита на социалния диалог да се стигне до възстановяване на механизъм, който в значителна степен свежда социалните партньори до коментатори на предварително известен математически резултат.

Към датата на настоящото становище процесът по разработване на нов механизъм реално е започнал с участието на Министерството на финансите, Министерството на труда и социалната политика, Националния статистически институт и социалните партньори. Окончателно съгласие по показателите и алгоритъма не е постигнато. Този факт сам по себе си не е основание за конституционосъобразността на § 46, но опровергава разбирането, че законодателят е преустановил стария механизъм, без да предприеме действия за неговата замяна.

Минималната работна заплата изпълнява несъмнена социална функция. Но тя има и непосредствено икономическо въздействие.

Минималната работна заплата не съществува извън икономическата среда, в която трябва да бъде произведена добавената стойност, необходима за нейното заплащане. Затова производителността, икономическото развитие и заетостта не представляват външни или нелегитимни съображения. Те са част и от международноправната рамка на Конвенция № 131.

Следователно Народното събрание има легитимно основание да прецени, че механизъм, който опростява определянето на МРЗ до динамиката на една статистическа величина, следва да бъде преосмислен.

Конституционният въпрос е дали законодателят има право да замени съществуващия механизъм за определяне на размера на МРЗ и според АИКБ това право е безспорно.

III. Принципът на социалната държава не предопределя конкретен модел на социална политика

Искането поставя значителен акцент върху принципа на социалната държава. АИКБ изцяло споделя неговото фундаментално значение, но счита, че от него не могат да бъдат изведени последиците, които му се приписват в настоящия спор.

Социалната държава е принцип за дейността на публичната власт и задължение за реална защита на основните социални права. Тя не представлява конституционно предписание за конкретна икономическа формула и не означава, че всяка веднъж достигната форма на законова закрила е необратима.

Социалната политика по необходимост търси устойчив баланс между защитата на доходите, заетостта, производителността, икономическото развитие и способността на стопанството и публичните системи да финансират поетите задължения.

Именно поради това международният стандарт по Конвенция № 131 съчетава в една и съща нормативна конструкция потребностите на работниците с икономическите фактори.

Да се приеме, че принципът на социалната държава забранява временното запазване на определен размер или промяната на способа за неговото определяне, би означавало да се създаде непознат на Конституцията принцип на еднопосочна нормативна необратимост.

Такъв принцип Основният закон не съдържа.

IV. По законодателната процедура и социалния диалог

АИКБ последователно поддържа, че съществени промени в трудовото законодателство следва да бъдат предмет на реален и своевременен социален диалог. Това е институционална

позиция на Асоциацията и важен принцип на индустриалните отношения, по този въпрос следва да бъде разграничен от предмета на конституционния контрол.

Неспазването или недостатъчното осъществяване на процедура, уредена в обикновен закон, не води само по себе си до противоконституционност. За да бъде обявен един закон за противоконституционен, следва да бъде установено нарушение на конституционна разпоредба или принцип, а не просто отклонение от предпочитания или дори законово предвидения модел на предварителна консултация.

Същевременно тристранното сътрудничество не означава право на вето на която и да било от страните в него. Работодателските и синдикалните организации имат право на участие, консултация и социален диалог, но окончателната законодателна компетентност принадлежи на Народното събрание, което носи и политическата отговорност за взетите решения.

Не може да бъде споделян и доводът, че възлагането на Министерския съвет да разработи проект на законодателна промяна накърнява конституционното право на законодателна инициатива. Член 87, ал. 1 от Конституцията предоставя такова право както на Министерския съвет, така и на всеки народен представител.

§ 46 не съдържа забрана народен представител да внесе законопроект по същата материя, не предоставя на Министерския съвет изключителна законодателна инициатива и не задължава Народното събрание да приеме предложената от правителството уредба в определен вид.

Разпоредбата създава позитивно задължение за изпълнителната власт да предприеме законодателна инициатива. Тя не съдържа отрицателно ограничение за упражняването на същото конституционно право от народните представители и Народното събрание запазва изцяло правомощието си да приеме, измени, допълни или отмени закона.

Поради това твърдението, че § 46 променя конституционния баланс на законодателната инициатива, не намира опора нито в текста, нито в правния ефект на оспорената разпоредба.

АИКБ принципно счита, че трайните изменения на основни институти на трудовото законодателство следва да бъдат извършвани чрез самостоятелни законопроекти, придружени от оценка на въздействието и пълноценна консултационна процедура. Това е въпрос за качество на законодателството и на добра законодателна практика.

От него обаче не следва, че всяко изменение на друг закон чрез преходните и заключителните разпоредби на бюджетен закон е по дефиниция противоконституционно.

И практиката на Конституционния съд относно измененията на други закони чрез бюджетното законодателство изисква конкретна преценка, включително относно връзката между съответната уредба и предмета на бюджетния закон, а не установява абсолютна забрана. По отношение на § 46 подобна връзка не може да бъде отречена. Механизмът и размерът на минималната работна заплата имат непосредствено значение за разходите за труд в публичния сектор, за политиката по доходите и за редица свързани бюджетни и осигурителни параметри.

Следователно дори да се приеме, че друг законодателен подход би бил по-добър от гледна точка на законодателната техника, това само по себе си не представлява достатъчно основание за установяване на противоконституционност.

УВАЖАЕМИ КОНСТИТУЦИОННИ СЪДИИ,

Настоящото производство поставя принципен въпрос за границата между конституционната закрила на основните трудови и социални права и свободата на демократично легитимирания законодател да определя конкретните нормативни способи за тяхното осъществяване.

Според АИКБ тази граница следва да бъде съхранена ясно.

Конституцията гарантира труда и свързаните с него основни права. Тя обаче не превръща всеки действащ към определен момент текст на Кодекса на труда в конституционно неизменяемо положение.

Законодателят може да прецени, че трудовият стаж следва по-точно да отразява действително положения труд. Може да приеме, че еднаквото признаване на стаж при съществено различен обем на трудовата престация създава неоправдана неравнопоставеност. Може да въведе пропорционален принцип и чрез него едновременно да възстанови връзката между положения труд и признатия стаж и да ограничи стимулите за недекларирана заетост.

Това са легитимни цели на политиката на пазара на труда, които Основният закон не забранява.

По същия начин законодателят може да прецени, че съществуващата автоматична формула за определяне на минималната работна заплата не осигурява достатъчен баланс между социалната адекватност, производителността, заетостта, икономическото развитие и реалното участие на социалните партньори.

Конституцията гарантира минимално трудово възнаграждение, но не гарантира формула за определяне на размера и „50% от средната брутна работна заплата“.

Конвенция № 131 на МОТ и правото на Европейския съюз не установява подобна формула. Да се приеме обратното би означавало конституционната защита на едно основно право постепенно да се трансформира в конституционна защита на конкретния законов механизъм, чрез който то е било реализирано към даден момент.

Поради изложеното Асоциацията на индустриалния капитал в България счита, че § 11, т. 1-4 и § 46 от Преходните и заключителните разпоредби на Закона за държавния бюджет на Република България за 2026 г. не противоречат на посочените в искането разпоредби и принципи на Конституцията.

Молим Конституционния съд да отхвърли искането в тази му част като неоснователно.

Подобно разрешение ще съхрани необходимото разграничение между конституционната защита на основните трудови и социални права и свободата на законодателя, в рамките на Конституцията, да избира, оценява и променя конкретните нормативни механизми за тяхното ефективно и устойчиво осъществяване.



С УВАЖЕНИЕ,

РУМЕН РАДЕВ,
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА АСОЦИАЦИЯ НА
ИНДУСТРИАЛНИЯ КАПИТАЛ В БЪЛГАРИЯ